Estudio Jurídico
CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES
corporacionhiramservicioslegales.com
Abogado José María Pacori Cari
Teléfono y WhatsApp 959666272

MODELO DE SOLICITUD DE PRESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) POR CONOCIMIENTO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

José María Pacori Cari[1]

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

Área Derecho Administrativo Disciplinario
Línea Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

El inicio de un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) está sujeto a prescripción, incluso desde que toma conocimiento de los hechos la Oficina de Recursos Humanos, esta es la prescripción corta de la acción disciplinaria. Este modelo muestra como pedir la prescripción del PAD por conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos conforme a la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil (autor José María Pacori Cari).

Modelo de solicitud administrativa de prescripción del PAD por conocimiento de la Oficina de Personal

SUMILLA: Solicito se disponga la declaración de prescripción de la acción disciplinaria en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

SEÑOR [identificar al titular de la entidad, por ejemplo, el alcalde]

[nombres y apellidos del servidor investigado], identificada con DNI Nro. [**número**], con domicilio real en [**indicar dónde vive**]; a usted, respetuosamente, digo:

Estando en trámite una investigación preliminar por la presunta comisión de hechos faltosos ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, solicito se declare la prescripción de la acción disciplinaria conforme a lo siguiente:

I. AUTORIDAD COMPETENTE PARA DECLARAR LA PRESCRIPCIÓN
El artículo 97.3 del Reglamento de la Ley 30057 indica: *"**La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte**, sin perjuicio de la*

[1] Abogado y jurista especialista en Derecho Administrativo Disciplinario en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

responsabilidad administrativa correspondiente". Razón por la cual este pedido se presenta a su despacho.

II. EXPRESIÓN CONCRETA DE LO PEDIDO

Como pretensión administrativa, solicito se declare la prescripción de la acción disciplinaria para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), teniendo en cuenta que la Oficina de Recursos Humanos conoció de los hechos materia de investigación el [**indicar fecha, por ejemplo, 16 de enero de 2025**], por lo que, a la fecha, al no haberse iniciado PAD, corresponde declarar su prescripción; y, como consecuencia:

> **Como pretensión accesoria**, solicito se disponga el archivo de la investigación preliminar y, por lo tanto, del expediente administrativo disciplinario en mi contra.

III. BASE LEGAL

1. El artículo 94 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – establece: *"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y* ***uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad****, o de la que haga sus veces"*.

2. El artículo 97.1 del Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - indica: *"La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta,* ***salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma****. En este último supuesto,* ***la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina****, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior"*.

3. En los numerales 2.12 y 2.13 del Informe Técnico N.° 000687-2024-SERVIR-GPGSC se indica: *"2.12. Ahora bien, conforme a lo anterior, y para efectos de la determinación de la toma de conocimiento de las faltas y el cómputo de los plazos de prescripción del PAD, se advierten los siguientes escenarios en los que se pueden encontrar las entidades, respecto a su "oficina de recursos humanos o la que haga sus veces": (i) Que la entidad pública cuente con un órgano o unidad orgánica denominada "Oficina de Recursos Humanos"; (ii) Que la entidad pública cuente con un órgano o unidad orgánica con una denominación similar a la de "Oficina de Recursos Humanos", por ejemplo, "Dirección/Oficina de Personal", "Oficina de Gestión del Talento Humano", entre otros. (iii) Que la entidad pública no cuente con un órgano o unidad orgánica denominada expresamente "Oficina de Recursos Humanos" o con denominación similar a esta, pero*

sí con un órgano o unidad orgánica que, entre otras, tiene asignadas las competencias y funciones inherentes a la gestión de los recursos humanos, por ejemplo: la Oficina de Administración que, entre otras funciones (pertenecientes a diversos sistemas administrativos), tiene asignadas aquellas relacionadas a la gestión de los recursos humanos (SAGRH)". 2.13. En ese sentido, y en atención a la segunda consulta formulada, ***en el supuesto que se requiera determinar el cómputo del plazo de prescripción del régimen disciplinario de la LSC a partir de la toma de conocimiento de la falta disciplinaria por parte del jefe de la "oficina de recursos humanos o la que haga sus veces"****, se deberán observar los instrumentos de gestión interna de la entidad, a fin de identificar a la unidad de organización que tiene a su cargo la gestión de los recursos humanos (considerando los tres escenarios descritos en el numeral precedente), siendo que, de ser así, la toma de conocimiento por parte de esta unidad de organización marcará el inicio de los plazos de prescripción".*

IV. FUNDAMENTOS DEL PEDIDO DE PRESCRIPCIÓN

1. Estando a la constatación de los hechos y fechas, se ofrece el siguiente cuadro:

Fecha de comisión del hecho faltoso	**13-11-2024**
Fecha de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos	**16-01-2025**
Cumplimiento del plazo de un (1) año para la prescripción	**16-01-2026**
Estado de la investigación o PAD	**Sin inicio de PAD**

2. De la simple constatación de plazos se verifica la existencia de prescripción.

V. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS

1-A Hoja de seguimiento con la finalidad de acreditar que los hechos materia de investigación fueron conocidos por la Oficina de Recursos Humanos el 16 de enero de 2025, por lo que a la fecha ha transcurrido más de un (1) año operando la prescripción.

1-B Resolución de designación de la Sr. [**nombres**] con la finalidad de acreditar que el 16 de enero de 2025 ostentaba el cargo Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted acceder a lo solicitado.

La Libertad, 23 de febrero de 2026

[Firma del servidor investigado; no es necesaria la firma de abogado]